

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-10-2015
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso L.

DIRECTOR/A HOSPITAL DR. HERNÁN HENRIQUEZ ARAVENA SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA SUR

1. REQUISITOS LEGALES

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.

Para los Directores de Hospital que tengan la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 25 del 18 de julio de 2008, del Ministerio de Salud.

2. FACTOR PROBIIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10 %
2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15 %
4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
5. LIDERAZGO	20 %
6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia del Hospital de Dr. Hernán Henríquez Aravena.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y la planificación estratégica del Hospital.

Habilidad para implementar estrategias de coordinación y seguimiento de los planes, para el mejoramiento de la calidad de la atención y la satisfacción usuaria, monitoreando y controlando el cumplimiento de metas e indicadores, asegurando la calidad y oportunidad en la atención, manteniendo la acreditación institucional, y tomado en cuenta las orientaciones ministeriales para la institución.

Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefatura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público, en el contexto de la coordinación de la red asistencial y respetando la atención con pertinencia cultural.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Habilidad para dirigir, orientar y alinear en torno a los objetivos propuestos por el establecimiento a las personas bajo su dependencia, actuando como referente válido, fortaleciendo las redes internas que permitan dar cumplimiento a los objetivos y desafíos del Hospital, en especial considerando el proceso de ampliación y reposición del Servicio de Urgencia del establecimiento.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Araucanía Sur
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Araucanía Sur
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Temuco

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena, le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir y gestionar el Hospital, para el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, conforme con el marco normativo vigente.
2. Gestionar la planificación estratégica del Hospital, administrar de manera eficiente y eficaz los recursos financieros, humanos y administrativos, cumpliendo con las metas del establecimiento y de la red asistencial, en el marco de la satisfacción de los usuarios/as.
3. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

4. Desarrollar un proceso asistencial integral con altos niveles de eficiencia y calidad que responda a las necesidades de la población beneficiaria.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Desarrollar y optimizar la gestión de las personas del hospital para la entrega de un servicio oportuno y eficiente a los usuarios internos y externos.</p>	<p>1.1 Implementar y ejecutar una política de gestión de personas que desarrolle y fortalezcan los equipos de trabajo clínicos/asistenciales como los administrativos, fortaleciendo la gobernanza institucional.</p> <p>1.2 Fortalecer instancias de colaboración que facilite las relaciones con los gremios y asociaciones de funcionarios, potenciando el sentido de pertenencia a la institución y el trabajo en conjunto.</p> <p>1.3 Elaborar e implementar un plan estratégico de comunicación interna, con las diferentes instancias de la institución.</p> <p>1.4 Desarrollar un plan que fortalezca la continuidad de especialidades clínicas incorporando convenios asistenciales docentes en el marco de las políticas sectoriales.</p>
<p>2. Mejorar la accesibilidad, resolutivez y calidad en la atención de usuarios, garantizando el acceso integral.</p>	<p>2.1 Garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas de salud del Hospital, en particular la ejecución de los programas de prestaciones GES Y no GES valoradas comprometidos con FONASA.</p> <p>2.2 Fortalecer instancias de participación de la comunidad para contribuir al desarrollo de la gestión institucional.</p> <p>2.3 Generar estrategias para mantener la acreditación hospitalaria y los estándares asociados a la condición de hospital autogestionado.</p> <p>2.4 Diseñar e implementar estrategias, proyectos de inversión y procedimientos que permitan mejorar la satisfacción usuaria y disminuir los tiempos de espera de los usuarios.</p> <p>2.5 Fortalecer instancias de coordinación y cooperación con la red asistencial.</p>

<p>3. Procurar el equilibrio financiero, contribuyendo a una gestión eficiente y efectiva del establecimiento en red.</p>	<p>3.1 Diseñar y ejecutar un plan estratégico que considere la aplicación y desarrollo de políticas financieras, orientadas al uso eficiente de los recursos y la reducción de la deuda del establecimiento en red.</p> <p>3.2 Optimizar e implementar un sistema de cobros, pagos y compras de bienes y servicios.</p>
---	---

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive de la red asistencial del país, a partir de:

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

Debido a lo anterior, se desarrollara un "Plan de Inversión Pública en Salud", para lo cual se aumentarán los recursos inyectando un monto de 4.000 millones de dólares con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

La Región de la Araucanía, ubicada en la zona centro-sur de país, se divide político-administrativamente en 2 provincias (Malleco y Cautín) y 32 comunas; de éstas últimas, 11 pertenecen a la provincia de Malleco y las 21 comunas restantes a la Provincia de Cautín, en donde igualmente se encuentra la Capital Regional, Temuco. La densidad poblacional, en la Araucanía llega a los 30,7 hab. /Km², la que se concentra mayoritariamente en la Provincia de Cautín. Esta provincia tiene 660.576 habitantes, de los cuales se declaran de etnia mapuche 170.490 personas, lo que representa un 25,6% del total de la población de la provincia.

El Servicio Salud Araucanía Sur es un organismo del Estado, distribuido en toda la provincia de Cautín, tiene 1.010.344 habitantes INE, de los cuales 804.618 son beneficiarios, lo que representa un 79,6%.

La misión del servicio de salud es: "Entregar atención integral de salud en red, con calidad, centrada en las personas, participativa y con enfoque intercultural".

La red asistencial del Servicio de Salud Araucanía Sur, se compone de 193 Establecimientos, de los cuales 136 son Postas de Salud Rural, 8 son Centros Comunitarios de Salud Familiar, 9 Centros de Salud que cuentan con Servicios de Atención Primaria de Urgencia (1 Centro de Salud Urbano y 8 Centros de Salud Familiar), 3 Centros de Salud Rural, 14 Centros de Salud Familiar sin atención primaria de Urgencia, 1 Centro de Referencia de Salud, 4 Centro de Salud Mental Comunitario, 3 Clínicas Móviles Dentales. Los establecimientos dependientes son:

- 1 Hospital de alta complejidad, Autogestionado en Red: Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena de Temuco.
- 4 Hospitales de Mediana Complejidad: Hospital Intercultural de Nueva Imperial, Hospital de Lautaro, Hospital de Pitrufquén, Hospital de Villarrica.
- 8 Hospitales de baja complejidad: Hospital de Carahue, Hospital de Cunco, Hospital de Gorbea, Hospital de Galvarino, Hospital de Loncoche, Hospital de Vilcún, Hospital de Puerto Saavedra, Hospital de Toltén.
- 1 Consultorio: Consultorio Miraflores, que cuenta con atención de nivel primario y secundario.
- 2 Establecimientos delegados: Hospital de Pucón y Hospital Makewe.

Además, el Servicio de Salud Araucanía Sur cuenta en la ciudad de Nueva Imperial con un complejo de salud mapuche en donde se ofrecen determinadas acciones de salud con especialistas formados en la cosmovisión de la etnia originaria, dicho establecimiento asistencial es administrado por una asociación mapuche a través de un convenio con el Servicio de Salud.

Los establecimientos nodo derivan aquellos problemas de salud que requieran prestaciones de mayor complejidad al Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena, establecimiento que concentra la capacidad resolutive de la mayor complejidad biomédica del Servicio, formando parte de las macredes nacionales en algunas patologías específicas.

Este modelo de red ha requerido ajustes específicos debido a la dinámica de dotaciones de especialistas y ofertas de prestaciones, por lo que en algunas especialidades es el propio Hospital Dr. Hernán Henríquez el que se convierte en nivel secundario o nodo de derivación para otros centros de referencia de especialidades. Adicionalmente, algunos centros de salud del nivel primario han incorporado algunos profesionales de especialidades generales como pediatría o medicina interna, además el programa de resolutive en el nivel primario transfiere recursos que permiten resolver en las mismas comunas problemas de salud definidos para algunas especialidades, incluyendo la estrategia Unidad de Atención Primaria Oftalmológica (UAPO).

El Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena está ubicado en el corazón de la ciudad de Temuco, Capital de la Araucanía, a unos 670 kilómetros al Sur de Santiago.

Además de la Red Asistencial Araucanía Sur, el hospital forma parte de la Macro Red Regional de salud como centro de referencia en Cardiología, recibiendo a usuarios desde Los Ángeles en la Región del Bío – Bío, hasta la comuna de Puerto Montt en la Región de Los Lagos. Además procura tratamiento quirúrgico para pacientes con Fisura Labiopalatina para dicha Región.

El establecimiento se reconoce como un centro asistencial – docente, y mantiene un convenio como Campo Clínico para todas las carreras del área de la salud con la Universidad de la Frontera. Con esta casa de estudios se ha establecido una estrecha relación de mutuo beneficio, tanto en el área académica, que se manifiesta en la elaboración de diversas investigaciones y su publicación, como también en el desarrollo técnico - clínico de estudiantes y especialistas.

El Servicio de Salud Araucanía Sur cuenta con los siguientes cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud.
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
- Jefe/a Departamento de Auditoría.
- Subdirector/a Administrativo Hospital.
- Subdirector/a Médico Hospital.
- Director/a de atención primaria.
- 2 Directores/as Hospital.

BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y servicios entregados por el/la Director/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena son:

Actividad	2012	2013	2014
Consultas de Morbilidad General	5,289	4,368	4,470
Consultas de Urgencia	146,819	155,821	138,147
Consultas de Especialidad	174,512	180,009	188,312
Partos Normales	3,398	3,454	3,590
Partos distócicos	109	84	113
Partos Cesáreas	1,931	2,027	2,098
Porcentaje de Cesáreas	35.5%	36.4%	36.2%
Egresos	35,354	34,566	35,000
Promedio días estada	6.4	6.7	6.7
Índice Ocupacional	89.5%	88.9%	89.7%
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	16,171	16,744	16,535
Intervenciones Quirúrgicas Menores	7,307	7,571	5,928
Dotación de Camas	712	712	704

Fuente: Anuarios estadísticos Servicio de Salud Araucanía Sur.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del director/a está conformado por el subdirector administrativo y subdirector médico, subdirector de desarrollo de las personas y subdirector de gestión del cuidado, quienes son los asesores directos.

Subdirector/a Administrativo/a: Asesora y colabora con el director/a en la gestión administrativa del establecimiento en asuntos relativos a organizar, supervisar y evaluar la gestión de los departamentos de su dependencia, realizar la gestión financiera de acuerdo a las necesidades del establecimiento, la gestión de recursos humanos, establecer un sistema de planificación que le asegure la provisión de los insumos y medicamentos necesarios para otorgar las prestaciones de salud, entre otros.

Subdirector/a Médico/a: Asesora técnicamente al director/a definir y proponer a la dirección las prioridades en las acciones de salud, planificar la producción asistencial, coordinar, supervisar y controlar los servicios clínicos, controlar y evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos programáticos, aprobados por la dirección.

Subdirector/a de Desarrollo de las Personas: Asesora y colabora con el director/a en materias relativas a gestión y desarrollo de las personas.

Subdirector/a de Gestión del Cuidado: Asesora y colabora con el director/a en asuntos relativos a la planificación y evaluación de la gestión de los cuidados de enfermería, asegurando la continuidad de la atención y la adecuada articulación entre los diferentes niveles de complejidad, afrontando los desafíos del nuevo modelo de atención integral y progresiva, acorde a la misión, visión y planificación estratégica del hospital.

CLIENTES INTERNOS

Al Director/a de este centro asistencial, le corresponde relacionarse con el equipo directivo y sus unidades de staff de colaboración directa, así como con los diversos comités transversales de trabajo.

Asimismo se relaciona con distintas organizaciones constituidas en el Hospital a través de reuniones en forma periódica.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente externo del Director/a del Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena es su población beneficiaria.

Interactúa en relación al cumplimiento de los objetivos sanitarios y ejecución de los planes y programas de salud, con la Dirección del Servicio de Salud de Araucanía Sur y sus subdirecciones a través de estructuras formales e informales.

Adicionalmente mantiene coordinación constante con organizaciones públicas y privadas de la comuna y su provincia, con la atención primaria de salud municipal para garantizar la aplicación de políticas y programas de Salud, con el Sistema de Atención Médica de Urgencia, con el Fondo Nacional de Salud, para el adecuado financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y garantías explícitas de Salud.

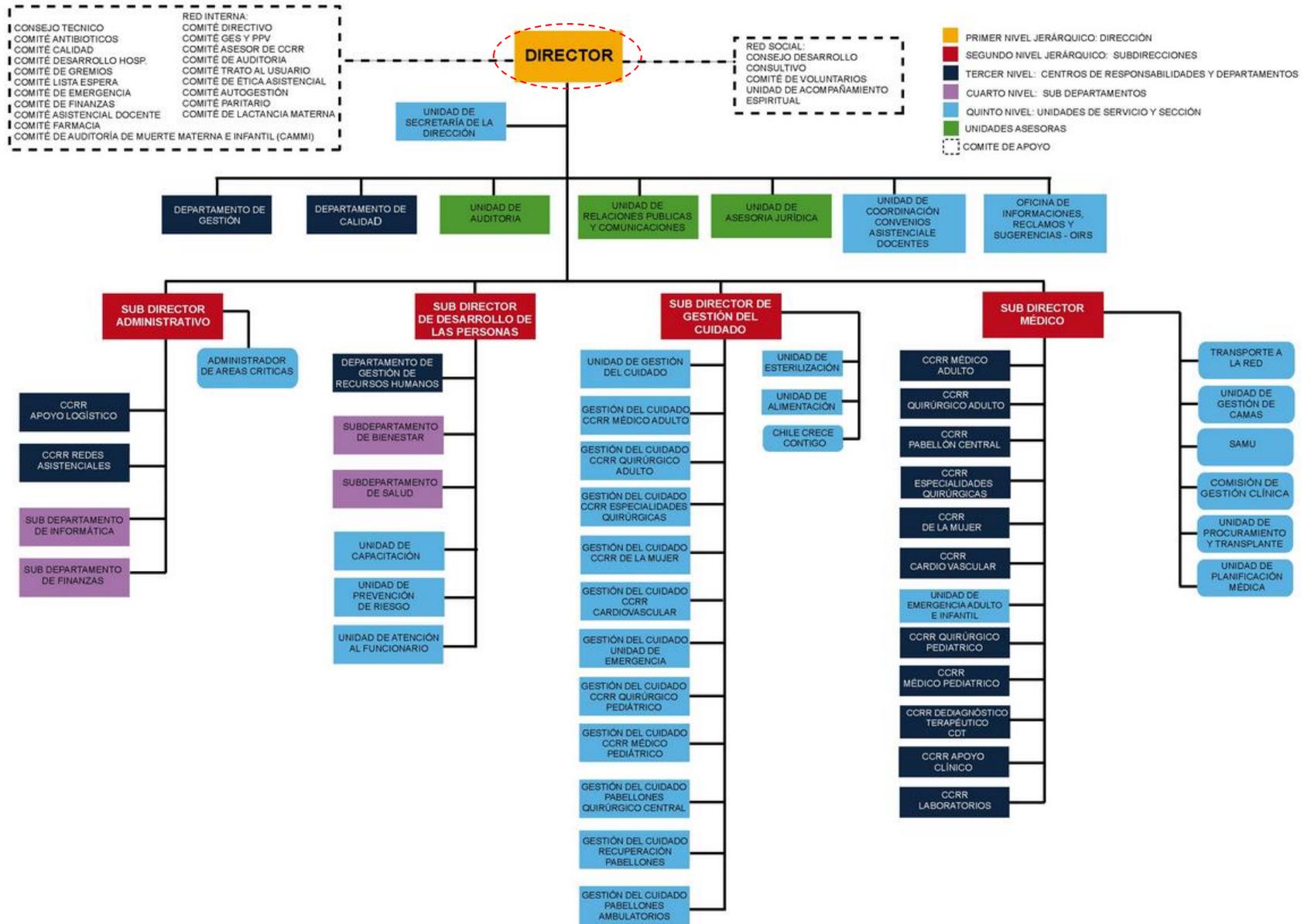
Además construye alianzas en beneficio del Hospital con otros establecimientos, con SEREMI, con autoridades de gobierno, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	2412
Dotación total del Hospital	2412
Personal honorarios	274
Presupuesto que administra (Hospital)2015	\$70.939.532.000
Presupuesto del servicio 2015	\$178.358.809.000

Fuente: Servicio de Salud Araucanía Sur.

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **90%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.262.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 90%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.798.448.-	\$2.518.603.-	\$5.317.051.-	\$4.278.571.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.699.821.-	\$3.329.839.-	\$7.029.660.-	\$5.461.215.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.673.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.785.600.-	\$2.507.040.-	\$5.292.640.-	\$4.261.580.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.262.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo hasta por un máximo de 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

Asimismo, después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director/a y de Subdirector/a Médico de Hospital o de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director de Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Artículo 4° de la Ley N° 20.261).
- El directivo nombrado por el Sistema de Alta Dirección Pública tendrá el plazo máximo de tres meses contados desde la fecha de su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio aludido será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año siguiente de gestión.
- La renovación o no del nombramiento por un nuevo periodo es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrán en consideración, entre otros aspectos, las evaluaciones disponibles del alto directivo público, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que éste sea renovado.
- Los Directores/as de Hospital o Subdirectores Médicos, ya sea de Hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer periodo de nombramiento en un cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).